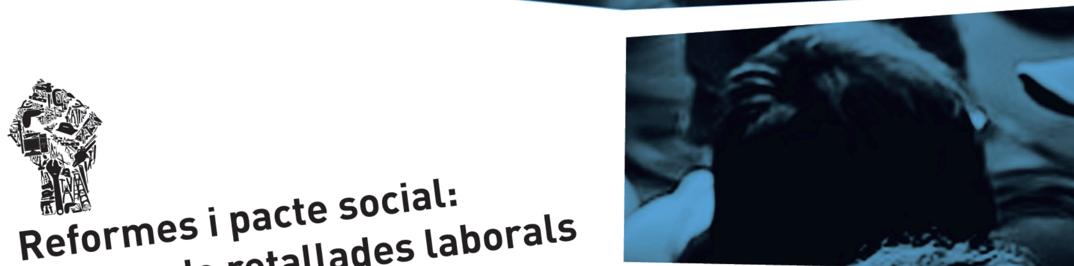
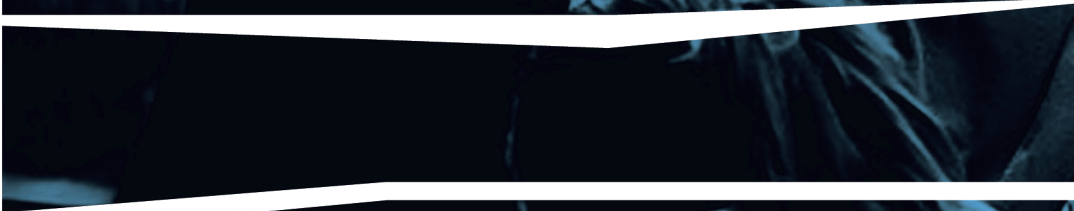




Reformes i pacte social: 32 anys de retallades laborals






Març de 2012
Països Catalans

endavant
organització socialista d'alliberament nacional

3



Reformes i pacte social: 32 anys de retallades laborals.



Reformes i pacte social: 32 anys de retallades laborals.

32 anys de pacte social, 32 anys de retallades laborals.

Edicions Endavant (OSAN)
comunicacio@endavant.org

La Barraqueta
C. Tordera, 34 (08012 Barcelona)

Racó de la Corbella
C. Maldonado, 46 (46001 València)

Ateneu Popular de Palma
C. Missió, 19 (07011 Palma)

Endavant - OSAN
Març de 2012, Països Catalans

Índex



0.
Introducció.
Més precarietat en cada Reforma Laboral

Fa poc més de dos anys que es va editar aquest llibret que ara reeditem i actualitzem; en aquell moment analitzàvem la deriva de reformes laborals que havien dut a terme els diferents governs del PSOE i el PP des de l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores.

El temps, desgraciadament, ha donat la raó als pronòstics més pessimistes. Primer, el govern Zapatero i després el de Rajoy, en només dos anys, han posat els drets laborals de cap per avall, amb dues Reformes Laborals, una de la Seguretat Social i una més de la Negociació Col·lectiva, que han retallat fins a límits poc imaginables.

La normativa en matèria de dret laboral reflecteix de forma clara i precisa la situació concreta de la lluita de classes de cada època. Cada classe social ha intentat i intenta imposar un marc legal que la beneficiï respecte a la classe contrària, i cadascuna de les Reformes Laborals expressa la capacitat concreta de pressió de cada classe en aquell moment.

Una mínima anàlisi de les successives reformes laborals i de la Seguretat Social a l'Estat espanyol de les darreres tres dècades dibuixa un escenari de feblesa de la classe treballadora, i un poder aclaparador de la classe capitalista per a imposar els seus interessos en forma de lleis laborals.

A poc més de 30 anys de l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores l'any 1980, ja es poden mirar amb perspectiva aquestes tres dècades marcades per cinc Reformes Laborals "formals", i 52 reformes laborals que han estat anomenades "informals".

La comparació entre la situació dels treballadors i treballadores catalanes l'any 2012 i la dels de l'any 1976, any de la mort del dictador, no deixa lloc a cap dubte. Els anys de monarquia constitucional a l'Estat espanyol han estat un període de contínues i successives regressions en els drets de la classe treballadora. Pocs podien arribar a imaginar-se que els drets socials adquirits durant els darrers i convulsos anys el franquisme, amb un important i mobilitzat moviment obrer, s'anirien perdent i devaluant amb l'arribada del parlamentarisme i el regnat de Joan Carles I.

Així mateix, els exemples en són evidents: l'any 1976 les Empreses de Treball Temporal (ETT) i qualsevol forma de prestamisme laboral estaven radicalment prohibits; els contractes temporals i precaris han anat guanyant terreny en el mercat laboral fins a arribar a més del 95% del total dels contractes realitzats, les indemnitzacions per acomiadaments han anat reduint-se dràsticament amb el temps fins a gairebé la tercera part, s'han reduït la pràctica totalitat de les prestacions de la Seguretat Social, ha crescut la subcontractació i han aparegut les mil i una cares de la precarietat en forma de becaris, falsos autònoms o els contractes de pràctiques, entre molts d'altres exemples.

Per posar només alguns dels múltiples exemples que apareixeran en les properes pàgines, una persona treballadora en situació de baixa mèdica al 1980 no podia ser acomiadada per l'empresari, ja que la llei entenia que l'estaven discriminant pel seu estat de salut, mentre que al 2012 aquest mateix acomiadament no només és totalment legal, sinó que redueix considerablement la indemnització, en una clara discriminació de la treballadora malalta.

L'any 1977 un treballador/a que havia estat acomiadat de forma improcedent podia triar entre tornar a l'empresa o cobrar la indemnització, mentre que l'any 2012 és l'empresari qui tria si reincorporar-la o pagar-li la indemnització. I, a més a més, la indemnització a percebre s'ha reduït pràcticament a la tercera part (de 60 dies per any treballat a 33 o 20 dies). En tots aquests exemples el resultat és el mateix, més poder per a l'empresa, menys capacitat d'actuació i de defensa dels treballadors i treballadores pel que fa als seus drets.

Curiosament, totes les Reformes Laborals han aixecat la bandera de la lluita contra la precarietat, la temporalitat, l'atur i la sinistralitat laboral. Però cap d'aquests objectius s'ha assolit, ans al contrari, s'han disparat les taxes de precarietat, l'atur avui dia ha superat àmpliament la xifra rècord d'1 milió de persones als Països Catalans, i la xacra de la sinistralitat s'ha mantingut en idèntics nivells que fa tres dècades, tot i l'aprovació de la llei de prevenció de riscos laborals l'any 1995, que dista molt de ser mínimament aplicada.

Tal com es podrà comprovar en la lectura de les properes pàgines, el nou marc jurídic espanyol sorgit de la reforma del franquisme ha significat una devaluació contínua dels drets dels treballadors i treballadores catalanes, i les darreres declaracions públiques de ministres i empresaris apunten que aquest procés encara s'intentarà accentuar en els propers anys. L'objectiu és clar: acabar amb els drets laborals perquè s'argumenta que treuen "competitivitat".

Les argumentacions que actualment el Govern espanyol de Rajoy ha posat sobre la taula per a la nova Reforma Laboral segueixen el mateix esquema que les anteriors. S'emparen en la lluita contra l'atur, tot i que les anteriors reformes només han portat més atur. Diuen combatre la precarietat i la temporalitat, però han estat elles les que han estès aquesta xacra social que tant patiment comporta a àmplies capes de la ciutadania.

Per tant, no ens podem deixar enganyar un altre cop. La Reforma Laboral de 2012, com les anteriors, no té com a objectiu la lluita contra l'atur i la precarietat, sinó que proposa una sèrie de mesures que augmentaran el benefici empresarial a costa dels drets de la classe treballadora.




una

OBJECTIU: ACABAR AMB ELS DRETS LABORALS

ACOMIADAMENT IMPROCEDENT

1977

• Indemnització de 60 dies per any treballat, amb el límit de 5 anualitats.

• El treballador o treballadora té l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa o d'optar per la indemnització.

1980

• Indemnització de 45 dies, amb el límit de 3,5 anualitats.

• El treballador o treballadora ja no té l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa.

1994

• Ampliació dels casos d'aplicació d' "acomiadament objectiu", amb indemnització de 20 dies.

1997

• Nou contracte "bonificat" (per a col·lectius de dones, aturats i aturades, i majors de 45 anys) amb acomiadament de 33 dies, amb un límit de 2 anualitats.

• Nova ampliació dels casos d'aplicació d' "acomiadament objectiu".

2010

• El contracte amb acomiadament de 33 dies, amb un límit de 2 anualitats s'estén a quasi tots els col·lectius.

• L'empresari pot acomiadar amb 20 dies per "possibles pèrdues futures".

2012

• El contracte amb acomiadament de 33 dies, amb un límit de 2 anualitats serà l'únic existent, i s'aplicarà també als contractes anteriors.

• L'empresari pot acomiadar amb 20 dies amb només "reduccions d'ingressos" de tres trimestres.

• Supressió dels salaris de tramitació.

• Eliminació de les limitacions a les ETT, que poden actuar en funcions d'INEM.

Propostes de la patronal per al futur

• Nou contracte únic amb indemnització de 20 dies per any treballat (o encara menor).



PRINCIPALS REGRESSIONS EN ELS DRETS LABORALS

1984

• S'incorporen nous tipus de contractes eventuals i precaris.

1985

• S'augmenta de 10 a 15 els anys mínims de cotització per a tenir dret a la jubilació.

1994

• Legalització del prestamisme laboral, les ETT.

• Nova ampliació dels contractes temporals, amb més tipus de contractes d'obra i eventuals.

• Incorporació del contracte d'aprenentatge, sense cotització a la Seguretat Social.

• Legalització de l'acomiadament dels treballadors i treballadores en situació de baixa mèdica.

1997

• Els treballadors i treballadores en situació de baixa que són acomiadats no continuaran rebent la prestació d'Incapacitat Temporal, sinó la d'atur.

• Augment de les bonificacions a la Seguretat Social per a les empreses.

2002

• Enduriment de les condicions per a l'accés a les prestacions d'atur.

2007

• Enduriment de les condicions per a l'accés a les prestacions de jubilació i reducció de les prestacions d'invalidesa.

2011

• Ampliació de l'edat de jubilació als 67 anys.

• Reducció general de les pensions en un 20%.

• Ampliació de les possibilitats de no complir el Conveni Col·lectiu.

2012

• Els Convenis Col·lectius d'empresa poden reduir drets i salaris dels Convenis de sector.

• Les empreses poden no complir els salaris i drets del Conveni Col·lectiu amb només dos trimestres de disminució d'ingressos.

• Nou contracte per a empreses de menys de 50 treballadors i treballadores amb un període de prova d'un any.



1.
De la Llei de Relacions Laborals (1976) a la primera Reforma Laboral d'UGT i PSOE (1984)

La situació política i social als Països Catalans en els darrers anys de vida del dictador Francisco Franco va ser d'un augment considerable de la lluita i organització de la classe treballadora, que en un període de temps relativament curt va aconseguir una sèrie important de drets laborals, a més d'importants millores salarials en les negociacions dels Convenis Col·lectius.
Aquesta realitat de millores socials i laborals aconseguides en les lluites dels anys 1970 contrasta amb el fet que en aquelles dates els sindicats no eren legals, i ni tan sols tenien marcs de representació a les empreses.

La Llei de Relacions Laborals d'abril de 1976

- **En cas d'acomiadament improcedent, el treballador/a té l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa o d'optar per la indemnització.**
- **Indemnització en cas d'acomiadament improcedent de 60 dies per any treballat, amb el límit de 5 anualitats.**

Va significar sense dubte el nivell més alt de garantia de drets en el contracte de treball de què fins ara han gaudit els treballadors i treballadores catalans en les darreres dècades; els exemples en són múltiples, i segurament el més conegut és que en cas d'acomiadament declarat improcedent, és el treballador/a qui tenia l'opció d'incorporar-se de nou a l'empresa o d'optar per la indemnització.

En tot cas, també destaca que la quantia de la indemnització per acomiadament declarat improcedent era d'un mínim de 6 mesos amb 60 dies per any treballat, amb un límit de 5 anualitats (pràcticament el doble que l'actual), que s'arribaven a doblar en els casos de família nombrosa i dels majors de 55 anys, a més d'imperar legalment la primacia de la contractació indefinida i, per tant, després del període de prova, llevat de casos molt excepcionals, es passava a tenir contracte indefinit.

Destaca el fet que aquest nou marc jurídic laboral es va donar amb la pràctica totalitat d'organitzacions i sindicats obrers a la clandestinitat, però amb una capacitat de lluita i combativitat que arribarà al seu estadi més elevat en aquests anys.

En tot cas, alguns d'aquests drets laborals van durar ben poc, ja que el Reial Decret del 4 de març de 1977 va suprimir el ja citat "dret a la readmissió" i va rebaixar les quanties de les indemnitzacions, introduint alhora l'acomiadament objectiu individual i la possibilitat de la reestructuració de plantilles.

Els Pactes de la Moncloa

- **Els grans pactes entre els sectors "moderats" del franquisme i de l'oposició reformista que van establir també el nou marc de relacions laborals.**

El context polític i sindical va canviar radicalment amb els anomenats Pactes de la Moncloa, un dels grans acords de consolidació del nou sistema jurídic i polític sorgit de la reforma del franquisme.

Els sindicats van ser legalitzats el mes d'abril de 1977 i l'octubre d'aquell mateix any els partits polítics que donaven suport a la "reforma" del franquisme (inclòs el PCE i, per

tant, també el PSUC, PCPV i el PCIB) van firmar els Pactes de la Moncloa, i encara que els sindicats CCOO i UGT no el van firmar, els van recolzar fermament.

El contingut dels Pactes de la Moncloa inclou temes polítics, socials i econòmics. Des del punt de vista laboral, es pacta que el salari i les condicions laborals de la classe treballadora depenguin del creixement econòmic.

Altres canvis importants incorporats pels Pactes de la Moncloa van ser el canvi del criteri sindical per a la negociació col·lectiva; ja no es parteix de l'IPC de l'any anterior, sinó de la inflació prevista, cosa que ha significat un espoli en els salaris dels treballadors i treballadores de més de 20 punts. Alhora, es va preveure la possibilitat de regular plantilles, permetent l'acomiadament del 5% de la plantilla en aquells casos en els quals la pujada salarial superi en una empresa el 20%; incorporant alhora la possibilitat de contractació temporal i "l'ajustament" necessari de plantilles en les empreses en crisi.

En definitiva, amb els Pactes de la Moncloa es va donar forma a la Constitució de 1978, que consagra la inviolabilitat de l'economia de mercat i del règim capitalista, incorporant els nous valors i bases jurídiques del capitalisme modern, que van marcar l'aprovació posterior de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores.

L'Estatut dels Treballadors i Treballadores de 1980

- **Es redueix la indemnització per acomiadament improcedent, de 60 dies per any, amb límit de 5 anualitats, a 45 dies per any, amb límit de 3 anualitats i mitja**

Un cop debilitat el moviment obrer per la política de "consens" dels Pactes de la Moncloa, la CEOE i el partit de govern que representava el franquisme reformista, la UCD, van pactar amb la UGT l'Acord per a l'elaboració de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores, en l'Acord Marc Interconfederal.

L'Estatut dels Treballadors i Treballadores és una actualització dels múltiples decrets promulgats des de 1977, fent un salt qualitatiu en consagrar com a Llei de dret necessari tots aquests decrets, i aprofundeix en la retallada de drets per a la classe treballadora.

Com a exemple paradigmàtic, la indemnització per acomiadament improcedent, passa de 60 dies per any treballat amb un límit de 5 anualitats, a 45 dies amb el límit de 3 anualitats i mitja. Alhora, es va reforçar el poder empresarial mitjançant la possibilitat legal d'aplicar la mobilitat funcional i geogràfica, la flexibilitat dels horaris i el calendari, i es van atorgar nous poders legals a l'empresari en l'organització del treball.

La Reforma de L’Estatut dels Treballadors i Treballadores de 1984

- **S’incorporen nous tipus de contractes eventuals i precaris, a més de retirar els límits als contractes temporals que existien anteriorment.**

Als pocs anys de l’aprovació de l’Estatut dels Treballadors i Treballadores es va crear el govern de l’Estat amb el PSOE, el 1982, que en pocs anys va demostrar el seu poder de silenciar les veus sindicals alternatives, que van intentar protestar per les contínues retallades en els drets laborals, i per les salvatges reestructuracions industrials que es van dur a terme des del govern de Felipe González.

La Reforma Laboral de 1984, pactada amb el sindicat UGT, va significar el cop definitiu per a acabar amb l’estabilitat en l’ocupació i generalitzar la precarietat que, a més, va augmentar amb l’aprovació de diversos decrets que van incorporar nous tipus de contractació eventual, a més de trencar les limitacions imposades a la contractació temporal (concretament al “contracte de foment de l’ocupació”) que existien des de 1981.

Aquesta reforma, en el marc de la majoria absoluta del PSOE, va significar l’extensió de la temporalitat i la seva normalització a les empreses, permetent fer contractes eventuals per a llocs de treball estables i permanents.



2.
La gran Reforma Laboral de 1994 i l'aparició de les ETT

- Legalització del prestamisme laboral, les ETT
- Augment del període de prova pel personal no qualificat de 15 dies a 2 mesos
- Nova ampliació dels contractes temporals, amb més tipus de contractes d'obra i eventuals.
- Incorporació del contracte d'aprenentatge, sense cotització a la Seguretat Social.
- Ampliació dels casos d'aplicació de "l'acomiadament objectiu", amb indemnització de 20 dies per any treballat.
- Legalització de l'acomiadament dels treballadors i treballadores en situació de baixa mèdica.

L'any 1994 el PSOE governava novament amb majoria absoluta a l'Estat espanyol, i va portar endavant, segurament, la reforma de la normativa laboral més important i àmplia (sense tenir en compte la de 2012), que va afectar pràcticament tots els aspectes fonamentals del marc jurídic de la relació laboral: la remuneració, la jornada, l'estructura de la negociació col·lectiva, i la forma d'acomiadament, entre d'altres. Aquesta reforma significa la modificació de la meitat del text vigent de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores de 1980. El text ni tan sols va comptar amb el suport de CCOO i UGT.

Les Empreses de Treball Temporal

La contractació de treballadors i treballadores amb la finalitat de cedir-los temporalment a altres empreses, l'anomenat "prestamisme laboral", havia estat prohibit a tot Europa des de principis del moviment obrer. Ja les primeres lleis laborals del segle XX de tot el continent qualificaven aquestes pràctiques de "tràfic il·legal de mà d'obra", que atemptava contra els drets fonamentals dels treballadors i treballadores.

A l'Estat espanyol tot prestamisme laboral va estar prohibit per l'Estatut dels Treballadors i Treballadores de 1980, situació que es va mantenir fins a la Reforma Laboral de 1994, any en què es va crear una "excepció" a aquesta norma amb l'aprovació de la llei de les Empreses de Treball Temporal (ETT).

La pròpia llei defineix les ETT com a "aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores y trabajadoras por ella contratados". És a dir, el funcionament és senzill: una empresa (ETT) contracta un treballador/a per cedir-lo a una tercera empresa, que és la que realitzarà les funcions d'empresari i direcció. Per tant, existeixen dos empresaris, un fictici (l'ETT) i un de real (l'empresa usuària).

Tot i que a la pràctica no es duia gaire a terme en moltes ocasions, la llei de 1994 obligava que la remuneració havia de ser com a mínim igual a la del Conveni Col·lectiu de l'empresa usuària, i havia d'incloure la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, festius i vacances, prohibint que l' ETT cobrés al treballador/a cap quantitat en concepte de selecció, formació o contractació, entre d'altres característiques, ja que els casos concrets en què poden contractar-se treballadors/es a través d'ETT són únicament per satisfer necessitats temporals de l'empresa usuària en casos molt concrets.

Fruit d'aquest sistema triangular, els treballadors/es d'ETT viuen una realitat laboral diferenciada dels seus companys i companyes de feina contractats directament per l'empresa usuària. Aquest fet comporta:

- **Problemes de sindicació i organització:** els treballadors d'ETT normalment van rotant d'empresa, fet que dificulta la seva organització als centres de treball i, alhora, només passen puntualment per l'ETT, on es troben els seus teòrics companys d'empresa. Aquest fet condiciona i facilita uns nivells molt baixos de sindicació.

- **Problemàtiques de prevenció de riscos laborals:** pels mateixos factors anteriors i amb l'afegit de canviar constantment de feina, fan que aquests treballadors/es comptin amb una taxa de sinistralitat molt més alta que la resta de la població activa.

- **Precarietat i temporalitat:** aquests dos factors són intrínsecs a unes feines que poden durar dies, setmanes o pocs mesos, amb rotació constant i contractes de curta durada.

- **No respecte al principi d'igualtat:** la llibertat d'acció que es dóna a aquestes empreses, transformades en noves fonts d'ocupació, responsabilitat que l'Estat no assumeix, suposa que en els criteris de selecció de personal no tenen l'obligació de respectar el principi d'igualtat, és a dir, es poden regir pels criteris sexistes que les empreses que contracten decideixin.

Les Empreses de Serveis

És un cas nou i en expansió a l'Estat espanyol, també anomenades empreses de multiserveis, de serveis múltiples o de gestió integral de serveis (en anglès, outsourcing global). La seva expansió es dona a partir de la reforma de la Llei d'ETT de 1999, que principalment va igualar el salari dels treballadors/es d'ETT i els de l'empresa principal. Han estat qualificades com a "ETT encobertes", actuant com una "fugida del dret", ja que fan "competència deslleial" a les ETT.

Són empreses que, sense tenir llicència d'ETT, cedeixen treballadors i treballadores a l'empresa usuària, sota la ficció que es tracta d'una subcontractació. Però els treballadors i treballadores cedits estan sotmesos a l'empresa usuària, sense que l'empresa de servei tingui cap estructura, més que la de cedir aquesta persona.

S'ofereixen, per tant, com si fossin subcontractacions, però a la pràctica cedeixen treballadors i treballadores sense haver d'atenir-se ni al sou ni al conveni de l'empresa principal, fet que redueix els costos de les empreses usuàries en detriment dels drets salarials i laborals dels treballadors/es.

Acomiadaments més "barats"

La reforma de 1994 també va reduir considerablement la quantia de les indemnitzacions per acomiadament a través de dues vies, la limitació dels salaris de tramitació i l'ampliació dels casos en què es pot aplicar "l'acomiadament objectiu".

En aquest darrer cas, l'acomiadament objectiu (o per causes objectives), que compta amb una indemnització de només 20 dies per any treballat, l'empresari a partir de 1994 no cal que demostri pèrdues per a poder aplicar-lo, sinó que pot al·legar una simple "necessitat de reorganitzar l'empresa" per a ser "més competitiva" en el mercat, i que el treballador o treballadora ja no és genèricament "necessari".

L'acomiadament de les dones encara surt més econòmic a les empreses, ja que normalment treballen menys hores i per aquest temps de treball, cobren menys que els seus companys homes, i alhora tenen menys antiguitat.

3.
L'abaratiment de l'acomiadament (1997) i El Decretazo del PP de 2002

La Reforma Laboral de 1997

- Es crea el nou contracte de foment de la contractació indefinida, que rebaixa la indemnització per acomiadament improcedent a 33 dies per any treballat, amb un límit de 24 mensualitats.
- S'amplien encara més les possibilitats d'acomiadament objectiu, amb una indemnització de 20 dies per any treballat.
- Els treballadors i treballadores en situació de baixa mèdica que són acomiadats no continuaran rebent la prestació d'Incapacitat temporal, sinó la d'atur (normalment més baixa).
- Augment de les bonificacions a la Seguretat Social per a les empreses.

La Reforma de 1997 va ser pactada pel govern de José María Aznar, amb CCOO, UGT i la CEOE, argumentant que la mesura de rebaixar la indemnització per acomiadament de 45 dies per any amb el límit de 42 mensualitats a 33 dies per any amb el límit de 24 mensualitats, es fonamentava en combatre la precarietat, situada en uns nivells del 33%, amb el suposat objectiu que el 2000 els nivells de precarietat quedarien reduïts a la meitat. Però la temporalitat i la precarietat no només no es van reduir, sinó que

no han parat de créixer a l’empara d’aquests nous contractes.

Aquesta nova reforma va precaritzar encara més les relacions laborals partint de rebaixar les indemnitzacions empresarials per l’acomiadament, que s’ha convertit pràcticament en gratuït per les bonificacions que han rebut els empresaris per a aquesta modalitat de contractació.

El Decretazo del PP del 2002

- **Enduriment de les condicions per a l’accés a les prestacions d’atur.**

El Decretazo va endurir les condicions per a l’accés a les prestacions d’atur en general i sobretot la dels treballadors/es agraris, i també va intentar abolir els salaris de tramitació. Contra aquesta darrera mesura es va convocar el 20 de juny 2002 una jornada de Vaga General, que va ser un èxit total arreu el territori, aconseguint finalment mantenir els salaris de tramitació.



4.
Les reformes de la Seguretat Social (1980-2007)

La Seguretat Social (les pensions, com les d'invalidesa, viduïtat o jubilació) és un terreny especialment sensible socialment, ja que afecta les rendes de les capes socials més vulnerables.

Malgrat aquest fet, els diferents governs espanyols posteriors al franquisme han anat promulgant lleis que han anat dificultant l'accés de la població a les prestacions, a més de redefinir els càlculs de les pensions per a aconseguir importants reduccions en les quanties que finalment reben els pensionistes.

La Seguretat Social a l'Estat espanyol ha viscut en les darreres dècades diverses reformes, ja des dels famosos Pactes de la Moncloa de finals dels anys 1970. En cadascuna de les modificacions legals, els mateixos agents socials signants (Govern, patronals i sindicats CCOO i UGT) han argumentat els canvis sobre la base d'unes suposades "millores" difícilment apreciables. Alhora han defensat les contínues retallades en prestacions i drets socials apel·lant a la "responsabilitat" de la ciutadania per contenir un suposat dèficit públic de la seguretat social -que només perceben les visions més catastrofistes i conservadores-, i fer, a la fi, "sostenible" el sistema.

Aquesta tendència continuada a l'enduriment de les condicions per a percebre prestacions i a la seva reducció progressiva ha tingut en els darrers anys una preocupant acceleració amb allò establert als Pactes de Toledo de 1995 i l'Informe de la Comissió Europea de 2003. La filosofia de fons d'aquesta tendència, marcada a nivell internacional per l' FMI, és aconseguir en el marc europeu retardar al màxim l'edat de jubilació per augmentar les cotitzacions, endurir les condicions per a accedir a les pensions per a reduir-ne les persones beneficiàries i disminuir la quantitat a percebre de les prestacions d'atur, jubilació, viduïtat o incapacitat. En definitiva, per a la majoria de la població significa treballar més anys per a percebre menys prestacions.

Alhora, en les mateixes reformes legals es van reduint les aportacions empresarials als fons de la Seguretat Social, mentre any rere any, fins i tot els informes més conservadors, coincideixen que el sistema de la Seguretat Social està garantit a l'Estat espanyol com a mínim per a tres dècades, i cada any es donen importants superàvits.

Les principals reformes en aquesta matèria han estat:

1985

- Es modifica la forma de càlcul de la prestació de jubilació, passant de tenir en compte les cotitzacions dels darrers 2 anys a calcular la prestació segons les cotitzacions dels darrers 8 anys. Aquest canvi va suposar una reducció important de les quanties de prestacions de jubilació reconegudes.

- S'augmenten els anys de cotització mínims per a accedir a la jubilació, passant de 10 anys a 15 anys. Aquest enduriment del requisit va significar deixar fora de les prestacions les persones amb menys anys de cotització, sobretot dones.

1997

- Va suposar un nou augment dels anys de cotització mínims per a accedir a la jubilació, passant de 10 a 15 anys i, per tant, deixant cada vegada més col·lectius fora de la protecció social.

2001

- Va limitar a incentivar el retard l'edat de la jubilació, modificant també els coeficients reductors, i reduint lleument les prestacions.

Amb tots aquests canvis, les dones tornen a ser les més perjudicades, ja que són les que perceben menys pensions contributives, és a dir, majoritàriament reben prestacions no contributives i de menor quantia. Alhora, les seves vides laborals tenen més llacunes i menys anys de cotització. Així, moltes de les mesures les afectaran amb més duresa, deixaran més dones fora de la percepció de les pensions, en percebran de molt baixes, i la seva jubilació serà molt més precària.



La darrera Reforma de 2007

- S’augmenta fins a 15 anys reals el mínim de cotització per a accedir a la jubilació.
- Enduriment de les condicions per a l’accés a la jubilació parcial.
- S’introdueix la possibilitat de la viduïtat per a les parelles de fet, però molt més restrictiva que per als matrimonis legals.
- Reducció de les quanties per a les prestacions d’invalidesa permanent.

La darrera gran Reforma, de 2007, va ser una reforma global de diferents aspectes de la Seguretat Social, incidint principalment en les prestacions per jubilació, viduïtat i incapacitat, realitats que afecten àmplies capes de la societat.

La Jubilació. En el període mínim de cotització per a optar a la jubilació, la reforma augmenta en 775 dies (més de dos anys) la cotització exigida per a percebre la pensió contributiva de jubilació, passant dels antics 4.700 dies (ja que s’assimilaven les cotitzacions de les pagues extra) als actuals 5.475 dies (exactament 15 anys). Aquest enduriment dels requisits ha afectat principalment els col·lectius de dones i els treballadors i treballadores immigrats nacionalitzats, que pateixen la majoria de contractes temporals, parcials o en l’economia submergida, i acostumen a arribar a l’edat de jubilació amb períodes curts de cotització.

La Jubilació Parcial. La jubilació parcial, creada per preservar els drets dels treballadors/es en processos d’acomiadaments col·lectius, ha estat un altre dels àmbits afectats per la reforma amb un enduriment general dels requisits per accedir-hi. En gran part dels expedients de regulació dels darrers anys s’ha utilitzat aquesta modalitat de la jubilació que beneficiava els treballadors/es, en poder avançar als 60 anys la jubilació mantenint la cotització i la pensió de jubilació ordinària, establerta als 65 anys.

L’enduriment en els requisits de la jubilació parcial ha consistit en l’augment de l’edat mínima dels 60 als 61 anys (mantenint els 60 anys per als treballadors i treballadores “mutualistes”, els que han cotitzat abans de 1967); a més, es redueix



el percentatge màxim de limitació de la jornada de jubilació parcial del 85% al 75%, s'augmenta el període mínim de cotització exigit per a accedir-hi, de 15 a 30 anys, i es demanen 6 anys d'antiguitat a la mateixa empresa.

Tenint en compte que la vida laboral de les dones és més curta, i amb més processos de baixa per qüestions de cura i assistència de la llar, caldran més anys de vida treballada per a accedir a una mínima jubilació, que finalment serà més baixa en quantia, i alhora aquestes no seran compensades.

Per una altra banda, hi ha un gran gruix de població femenina que està activa, però ~~sense contracte, formen part del treball submergit; no cotitzen, no tenen dret a~~ Seguretat Social, ni a baixa per accident o malaltia, i en el seu futur no tindran dret a percebre cap tipus de prestació per no complir el requisits que legalment s'estableixen.

La incapacitat permanent. En aquest àmbit l'acord declara que el seu objectiu és evitar que la incapacitat permanent és converteixi en una via d'accés a la pensió de persones amb cotitzacions insuficients. Amb l'argumentació d'evitar aquest "frau", s'estructura un nou mecanisme de càlcul de les diferents pensions d' incapacitat permanent per malaltia comuna a través d'augmentar la dependència de la quantia de la pensió respecte a les anteriors cotitzacions del treballador o treballadora.

Fins a l'actualitat, el càlcul de la quantia d'aquestes pensions per malaltia comuna venia donat per la cotització en els darrers 8 anys des de la declaració de la incapacitat permanent. Amb la nova reforma es determina la base reguladora respecte al conjunt de la vida laboral i es fa dependre la quantitat a percebre del mecanisme de càlcul de la jubilació, cosa que representa la introducció de la necessitat d'uns anys mínims de cotització per a poder percebre la pensió d'incapacitat en la seva totalitat, i una reducció progressiva d'aquesta segons els anys de cotització.

5.
La Reforma Laboral, de la Negociació Col·lectiva i de la Seguretat Social de Zapatero (2010-2011)

- Ampliació de les possibilitats de no complir el Conveni Col·lectiu.
- El contracte amb acomiadament de 33 dies, amb un límit de 2 anualitats, s'estén a quasi tots els col·lectius.
- L'empresari pot acomiadar amb 20 dies per "possibles pèrdues futures".
- Ampliació de l'edat de jubilació als 67 anys.
- Reducció general de les pensions en un 20%.
- Eliminació de les darreres limitacions a les ETT.

Pressionat pels "mercats" des de maig de 2010, el president espanyol Zapatero va portar a terme en poc més d'un any i mig tres grans reformes, la laboral de juny de 2010, la de la Negociació Col·lectiva i la de la Seguretat Social d'agost de 2011. Les tres reformes van representar una aposta per precaritzar les condicions laborals de la població.

La Reforma Laboral de 2010 va significar l'extensió del contracte amb indemnització de 33 dies per any treballat (amb topall de 24 mensualitats) a pràcticament tota la població, mantenint formalment el contracte antic de 45 dies per any (amb topall de 42 mensualitats).



Alhora, es va permetre a les ETT actuar en àmbits laborals fins ara prohibits, com la construcció, atenent a la gran sinistralitat que sempre acompanya a aquestes ETT.
Es van introduir mesures perquè les empreses no complissin el Conveni Col·lectiu, però amb necessitat de pacte amb els seus treballadors i treballadores, i sense afectar en molts casos la reducció del salari.
Finalment, es va facilitar l'acomiadament objectiu amb indemnització de 20 dies per any (amb topall de 12 mensualitats) basant-se en possibles pèrdues futures de l'empresa.

Alhora, es va dur a terme la més important reforma de la Seguretat Social, que no només va ampliar l'edat de jubilació de 65 a 67 anys, sinó que va introduir nous càlculs que han reduït el 20% de les prestacions de jubilació i invalidesa.

Pel que fa a mesures de contractació basades en la paritat, en els nous contractes formatius, s'obligà a la paritat equilibrada entre homes i dones, vinculats a l'empresa mitjançant els contractes formatius: presentada com a mesura per potenciar l'ocupació en el sector femení, se sotmet la dona a igualar la precarietat que pateixen els homes o els joves, atesa la naturalesa d'aquests tipus de contractes.

6.
L’ agressiva Reforma Laboral de Rajoy com a canvi radical de model (2012)

- L’empresa podrà acomiadar amb la indemnització mínima de 20 dies si té tres trimestres de disminució d’ingressos.
- Es rebaixa la indemnització de 45 a 33 dies per a tots els contractes, inclosos els ja vigents anteriorment.
- Contracte d’ 1 any de prova per a empreses de menys de 50 treballadors i treballadores.
- Possibilitat de l’empresari de modificar unilateralment salari, jornada, torns i lloc de treball.
- L’empresari pot no aplicar el Conveni Col·lectiu en relació a salaris i altres drets si té dos trimestres de disminució d’ingressos.
- En cas de no signar-se un nou Conveni Col·lectiu, l’anterior deixarà de tenir vigència dos anys després del seu termini formal.
- Supressió dels salaris de tramitació.
- Les ETT podran portar a terme tasques pròpies de l’INEM.

Segurament, la reforma laboral de l’11 de febrer de 2012 és la més agressiva de les quals s’han portat a terme a l’Estat espanyol des de la mort del dictador Franco. Les anteriors reformes resten petites davant d’una modificació que és un canvi radical en els drets laborals tal com s’entenien fins a data d’avui.

Aquesta Reforma modifica tots els àmbits de la relació laboral, tals com:

• **Contractació:** Es crea un nou contracte de treball aplicable a les empreses de menys de 50 treballadors, que significa el 95% de les empreses de l'Estat espanyol, en un concepte molt ampli de suport als "emprenedors/-es". Aquest contracte tindrà, no només bonificacions escandaloses, sinó, a més, 1 any de període d'atur, en què es podrà acomiadar al treballador o treballadora sense cap causa, i sense cap indemnització, reduint, fins i tot, la finalització de contracte dels contractes temporals (8 dies per any treballat). Aquest contracte és la màxima expressió fins ara de l'acomiadament gratuït i sense causa, que és el model pel qual aposta la patronal, i tot apunta que a partir d'ara aquest serà el contracte més utilitzat a l'Estat espanyol.

Alhora, la resta de treballadors i treballadores veuran com desapareix el contracte indefinit amb indemnització de 45 dies per any treballat, amb topall de 42 mensualitats, passant a existir només el de 33 dies per any treballat, amb 24 mensualitats de topall. Aquesta nova indemnització també s'aplicarà a partir de febrer de 2012 a tots els contractes anteriors a la reforma.

Falsa idea que les bonificacions més elevades que reben les empreses per contractar dones, n'augmentaran l'ocupació: Quan tot està bonificat la bonificació no serveix per a afavorir la contractació. No és una mesura que afavoreixi les dones, sinó que afavoreix els empresaris.

• **Condicions de treball:** La nova norma permet a les empreses no aplicar el Conveni Col·lectiu (tant el de sector com el propi) en temes tan sensibles com el salari, els torns o la jornada, si tenen simplement dos trimestres de disminució d'ingressos. La llei especifica que només serà disminució d'ingressos i, per tant, una empresa amb beneficis milionaris podrà no aplicar el Conveni per una simple reducció d'ingressos temporal.

Alhora, es podran signar Convenis Col·lectius d'empresa que paguin menys i tinguin menys drets que els Convenis Col·lectius de sector, provincials, autonòmics o estatals. Per tant, ja no hi haurà un mínim de drets de sector, que les empreses podran anar millorant, sinó que es crea la competència entre empreses del sector a veure qui ofereix el salari més baix i les condicions més precàries.
En cas que els treballadors i treballadores, i l'empresa no arribin a un acord sobre la nova negociació d'un Conveni, aquest desapareixerà als dos anys de finalitzar, deixant aquests treballadors/es sense Conveni propi. Abans sempre se'n conservava l'anterior fins a la signatura d'un de nou. Per tant, aquesta reforma farà que els treballadors i treballadores tinguin pressa per signar un Conveni nou, i sempre a la baixa, ja que l'empresari , pel sol fet de guanyar temps i no signar-lo, el faria decaure deixant sense drets els treballadors/es.

• **Discriminació salarial:** En dos anys cap de les mesures per fomentar l'ocupació femenina ha promogut variacions: la taxa de diferència salarial a la UE reflecteix en el sector públic un 15% inferior, en el sector privat un 25% inferior. Treballar 53 dies més per a rebre el mateix salari. A l'Estat espanyol la taxa és de les més elevades de la UE. Amb la crisi sembla que es redueixen les diferències, però no perquè millorin les condicions de les dones, sinó perquè han empitjorat les dels homes. En els llocs on hi ha taxes més altes d'ocupació femenina hi ha més diferències salarials, com al Principat de Catalunya, per exemple.

• **Acomiadament:** No només es redueix l'acomiadament de la quantia de 45 dies per any a 33, per a tots els treballadors i treballadores (els que tenien contracte abans i els nous), sinó que, a més, es facilita de forma espectacular l'acomiadament objectiu amb 20 dies per any treballat (amb 12 mesos de topall). L'empresari per a aplicar-lo només hauria de demostrar tres trimestres de disminució d'ingressos, fet que li permetria sorprenentment acomiadar tota la gent que vulgui amb la indemnització mínima.
Finalment, se suprimeixen els salaris de tramitació, que penalitzaven els empresaris als quals es declarava l'acomiadament improcedent havent de pagar els salaris del treballador o treballadora acomiadat fins a la data de reconeixement de la improcedència. Sense aquests salaris de tramitació els treballadors/es més precaris no tindran cap benefici en denunciar un acomiadament de 20 dies per any, ja que la diferència amb els 33 serà petita. I alhora els empresaris tendiran a pagar les indemnitzacions mínimes, sabent que si els condemnen només hauran de pagar el que haurien d'haver pagat des del primer dia.

En definitiva, la Reforma Laboral de 2012 és l'agressió més important als drets dels treballadors i treballadores en els darrers 30 anys, pel que significa de modificació del model de relacions laborals i drets en tots els àmbits.



7.
Les properes reformes que encara ens esperen

Propostes:

- Nova reducció de les indemnitzacions per acomiadament, a 20 dies per any treballat.
- Progressiva desaparició de l'aplicació dels Convenis Col·lectius.
- Noves reduccions en les cotitzacions empresarials de la Seguretat Social.
- Augment de l'edat ordinària de jubilació als 70 anys.
- Canviar la forma de càlcul de les prestacions de jubilació per reduir-ne les quanties.
- Eliminar la prestació de viduïtat per a les parelles no dependents econòmicament.

És evident que l'agressivitat de la Reforma Laboral de 2012 no significa que en els propers anys no tornem a tenir noves i més contundents Reformes Laborals. Estem davant d'un objectiu clar, acabar amb els drets laborals, els Convenis Col·lectius, les indemnitzacions per acomiadament o les prestacions de la Seguretat Social, i en aquesta direcció van fent els passos.

Les principals propostes de la patronal per als propers anys són:

Proposta de nova reducció en les indemnitzacions per acomiadament

La patronal ha arribat a proposar un únic contracte fix aplicable a tots els treballadors i treballadores amb una indemnització única de 20 dies per any treballat (o fins i tot inferior), per a "igualar" treballadors/es temporals i fixos. La proposta oblida, però, que es calcula que prop del 90% dels contractes temporals estan realitzats en frau de llei (ja que els casos on és aplicable un contracte temporal són molt restrictius, només per a feines realment temporals) i, per tant, també tindrien la indemnització de 45 o 33 dies per any treballat.

Progressiva desaparició de l'aplicació dels Convenis Col·lectius

La patronal proposa mesures per a no veure's limitada pels drets reconeguts als Convenis Col·lectius.

Proposta de noves reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social

Aquest debat es dóna tot i les reiterades reformes de la Seguretat Social, que redueixen les pensions a l'empara de l'argument que les cotitzacions no són suficients per a "garantir-ne la continuïtat".
En tot cas, és evident que si la caixa de la Seguretat Social deixa d'ingressar quanties importants, les prestacions que paga la citada caixa hauran de reduir-se, en quantia o en beneficiaris.

En el terreny de la Seguretat Social també s'han donat propostes de noves reformes, que principalment han estat:

La manca d'ingressos a la Seguretat Social va en perjudici de determinades prestacions de les quals les dones en són beneficiàries.

Proposta d'augment de l'edat ordinària de jubilació als 70 anys

(Actualment és als 65-67 anys).

Aquesta mesura podria ser aplicada a tots els treballadors i treballadores, o a certs sectors, i augmentaria el número de cotitzants, reduint les prestacions a pagar.

Proposta de canviar la forma de càlcul de les prestacions de jubilació per a reduir-ne les quanties.

Concretament, es proposa d'augmentar els anys de cotització a tenir en compte per a fer el càlcul de la prestació, passant dels actuals 15-25 anys, a tota la vida laboral. Com que la gran majoria de la població té cotitzacions més altes els darrers anys, les prestacions reconegudes són més baixes amb aquesta mesura.

8.
Conclusions

En els darrers anys una bateria de missatges des dels mitjans de comunicació han fet arribar a les nostres cases que la situació de crisi econòmica només podrà ser superada suposadament amb unes Reformes Laborals. L'objectiu és clar: acabar amb els drets laborals, acusant-los de crear més crisi.

Segons els analistes, periodistes, ministres i representants de la patronal, l'atur de més d'1 milió de persones als Països Catalans seria causat per un "acomiadament massa car" i per Convenis Col·lectius "massa rígids"; i que les altes taxes de temporalitat dels contractes es podrien solucionar amb contractes fixes "més flexibles".

En els darrers dos anys s'han sumat dues noves Reformes Laborals a les 52 anteriors des de 1980, que sempre han afirmat combatre l'atur i la precarietat amb l'abaratiment de l'acomiadament, i amb nous contractes precaris.

Però una anàlisi de les anteriors reformes laborals de 1984, 1994, 1997, 2001, 2006 i 2010 demostra clarament el contrari. Les taxes d'atur històriques que vivim són precisament conseqüència d'unes reformes normatives que han fet que el cost de l'acomiadament

sigui cada vegada menor i en molts casos pràcticament gratuït, com en el cas dels contractes temporals, els becaris, l'economia submergida o els falsos autònoms, per exemple, sectors que agrupen àmplies capes de la població i, més encara, amb el nou contracte del 2012, amb un any de període de prova i indemnització nul·la.

I tampoc es pot ocultar per més temps que les altes taxes de precarietat dels Països Catalans, rècord a tot Europa, són producte dels contractes temporals que han anat creant els governs espanyols en les darreres dècades i, sorprenentment, sota l'argumentació de "combatre la temporalitat".

Cap de les mesures que ha aprovat la Reforma Laboral de 2012 té com a objectiu combatre la precarietat ni l'atur. Ben al contrari, aquestes mesures incidiran en un augment de la precarietat i l'atur per a les classes populars catalanes, realitat que comporta més sinistralitat laboral, en el marc a més de reduccions en les prestacions de la Seguretat Social.

També cal destacar que no només ens trobem davant d'anys de retallades laborals i socials, sinó que tenim al davant una altra forma de precarietat, que no és nova, però que s'està agreujant de forma preocupant, és la crisi de les cures. Les dones, malgrat la seva incorporació al mercat de treball, també es dediquen plenament a les tasques de cura i assistència de la llar, i de la família, treball reproductiu, gratuït, que l'estat s'estalvia i que les dones assumeixen com el seu rol socialitzador natural, sense que els sigui reconegut.

Per tant, i tal com ja va passar els anys 1984, 1994, 1997, 2001, 2006 i 2010, la nova Reforma Laboral, única i exclusivament, busca augmentar el benefici empresarial, a costa de la devaluació de les condicions de vida de la classe treballadora, que comptarà amb menys drets laborals, menys pensions i menys capacitat de control sobre la riquesa que produeix.

En aquest context, també cal denunciar el paper que fins a dia d'avui han jugat els sindicats grocs CCOO i UGT. Tot i la darrera convocatòria de vaga del 29 de març de 2012, la resposta d'aquests sindicats gairebé mai ha respost a una voluntat d'oposar un veritable rebuig a aquest procés de retallades de drets laborals ni mostrar cap mena de combativitat, sinó que en la major part dels casos ha estat pensada per justificar les quantioses subvencions que reben aquests sindicats i per intentar evitar el descrèdit absolut de les seves cúpules i del seu model de sindicalisme pactista.

Per tant, cal organitzar el rebuig a aquesta contrareforma laboral i a totes les anteriors, i socialitzar la idea que per aturar la seva aplicació no hem de delegar la nostra confiança als sindicats oficialistes, sinó que cal organitzar una lluita nítidament rupturista i anticapitalista per la defensa dels drets socials (serveis públics, desnonaments, etc.) i dels drets laborals (expedients, deslocalitzacions, contrareforma laboral, etc.).

Per a aconseguir-ho:

- Cal seguir lluitant en l'espai sindical alternatiu arreu dels Països Catalans, tant a través de la Coordinadora Obrera Sindical (COS), com a través del treball comú i unitari amb la resta de sindicats combatius que treballen i tenen implantació en el nostre territori.

- Cal seguir avançant en l' organització d'assemblees populars coordinades, tant a nivell de barri com a nivell de lloc de treball, per tal que aquests espais esdevinguin pols de lluita obrera que superin el pactisme dels sindicats oficials i que plantegin noves formes de lluita contra l'ofensiva neoliberal, basades en la desobediència a les seves lleis i dictàmens, en la resistència contra l'ofensiva neoliberal i en l'acció directa contra l'estat, la patronal i la banca.

- Cal que aquests espais exerceixin també de pols de contrapoder, construint i estenent punts d'informació laboral, cooperatives d'autogestió, xarxes de suport entre treballadors i treballadores, o xarxes de resistència als desnonaments i a la usura financera.

- Cal avançar en la confluència de les lluites pels serveis públics, tant dels i les seves treballadores com dels i les seves usuàries per enfrontar-se de forma unitària al mateix problema de degradació i la privatització encoberta.

- Cal anar assentant les bases per organitzar una vaga general al marge de CCOO i UGT que aturi els sectors estratègics del país i que demostri una veritable capacitat d'incidència sobre la producció. Per fer-ho, cal desenvolupar més i millors mètodes de lluita; recollim les experiències d'altres territoris i teixim al llarg del país una capacitat de resposta obrera que compti amb la complicitat de tots els sectors en lluita i organitzats.



endavant.org

endavant

organització socialista d'alliberament nacional